



Disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro A.C. 2067 ed abb.

Dossier n° 272/2 - Elementi per l'esame in Assemblea
15 aprile 2025

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2067 ed abb.
Titolo:	Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Nicola Fratoianni

Premessa

Il seguito dell'esame della proposta di legge in titolo, recante disposizioni per favorire la riduzione dell'orario di lavoro, è iscritto nel vigente calendario dell'Assemblea in quota opposizione.

Si ricorda che la discussione sulle linee generali di tale proposta di legge ha avuto luogo in Assemblea nella seduta del 28 ottobre 2024 e che, nella successiva seduta del 12 febbraio 2025, ne è stato deliberato il rinvio in Commissione.

La Commissione Lavoro ha quindi ripreso l'esame della proposta di legge, procedendo alla nomina di un Comitato ristretto e contestualmente deliberando di richiedere al Governo la relazione tecnica (ai sensi dell'articolo 17, comma 5, della legge n. 196 del 2009).

Il Comitato ristretto si è riunito nelle sedute del 19 marzo e del 9 aprile 2025.

Al fine di consentire il seguito della discussione in Assemblea del provvedimento, previsto per la giornata del 16 aprile 2025, l'Ufficio di presidenza della Commissione Lavoro, nella riunione del 10 aprile, ha convenuto di ritenere concluso l'esame in sede referente della proposta di legge A.C. 2067 - già adottata come testo base - senza conferire il mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea.

Contenuto

La proposta di legge in titolo - che risulta formata da **sette articoli** - reca disposizioni per favorire la **riduzione dell'orario di lavoro**.

Finalità

L'**articolo 1, comma 1**, del testo in oggetto reca la finalità dell'intervento normativo, che è quella di favorire, attraverso la definizione di modelli organizzativi definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, una progressiva riduzione dell'orario normale di lavoro, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, fino a 32 ore settimanali, a parità di salario.

Fino a 32 ore
settimanali

Si prevede che ciò possa avvenire anche nella forma di turni su quattro giorni settimanali e sia accompagnato da investimenti nell'ambito della formazione e dell'innovazione tecnologica e ambientale.

L'obiettivo è dunque quello di promuovere le condizioni per rendere effettivo il diritto al lavoro, di rimuovere gli ostacoli che impediscono la partecipazione di tutti i cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, nonché di favorire, in accompagnamento allo sviluppo tecnologico, l'aumento dell'occupazione e l'incremento della competitività delle imprese nonché la possibilità di aggiornamento delle competenze dei lavoratori.

Nel comma 2 si precisa che i contratti collettivi di cui al comma 1 non possono prevedere clausole compensative della riduzione dell'orario di lavoro settimanale o giornaliero, tramite l'ampliamento dell'orario straordinario.

Si valuti l'opportunità di specificare le condizioni in presenza delle quali un ampliamento dell'orario di lavoro straordinario possa configurare una clausola compensativa non consentita ai sensi del predetto comma 2.

Si ricorda che la disciplina dell'orario di lavoro è recata dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, con il quale è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva comunitaria n. 93/104/CE in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

In particolare, ai sensi dell'art. 3 del richiamato D.Lgs. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali e i contratti collettivi possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Per quanto concerne il lavoro straordinario, l'art. 4 del medesimo D.Lgs. n. 66/2003 demanda ai contratti collettivi il compito di stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, comprensivo sia del lavoro ordinario, sia di quello straordinario. L'orario settimanale, sia in presenza sia in assenza di contrattazione applicabile, non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, per ogni periodo di sette giorni calcolate, come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi.

La contrattazione collettiva, oltre che determinare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro, ha facoltà di elevare il periodo di riferimento, in relazione agli specifici interessi del settore cui i datori di lavoro ed i lavoratori appartengono, da 4 fino a 6 mesi e, in caso di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, fino a 12 mesi.

Campo di applicazione

La definizione di modelli organizzativi finalizzati ad una progressiva riduzione dell'orario di lavoro contrattuale è affidata ai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, sottoscritti tra le imprese e le loro rappresentanze e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Considerato il riferimento alla generalità delle imprese contenuto nell'articolo 1 e il riferimento espresso ai datori di lavoro privati contenuto nell'articolo 2, *si valuti l'opportunità di chiarire se le norme del provvedimento in esame si applichino solo al settore privato o anche al settore pubblico.*

Si ricorda, al riguardo, che la normativa in materia di orario dettata dal D.Lgs. n. 66/2003 si applica a tutti i settori di attività pubblici e privati, in relazione a rapporti di lavoro subordinato, con le seguenti eccezioni previste dall'art. 2 dello stesso decreto:

- o lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE (v. D.Lgs. n. 108/2005 ed infra);
- o personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE (v. D.Lgs. n. 185/2005 ed infra);
- o lavoratori mobili, per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE, a cui è stata data attuazione con il D.Lgs. n. 234/2007, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.

Contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali

Esonero contributivo

L'articolo 2, comma 1, riconosce, nei trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore del presente provvedimento, ai datori di lavoro privati (ad eccezione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico), con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente cui si applicano i contratti collettivi di cui all'articolo 1, l'esonero dal versamento dei contributi in misura pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi (con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Inail). Tale esonero, si applica per la durata prevista dai medesimi contratti e in proporzione alla riduzione di orario di lavoro concordata.

Tale esonero contributivo è riconosciuto nella misura 50 per cento per i datori di lavoro privati delle piccole e medie imprese (identificate ai sensi della Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE) e nella misura del 60 per cento con riferimento ai contratti collettivi relativi alle prestazioni lavorative particolarmente faticose e pesanti (individuata ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67) e a di talune altre specifiche professioni gravose (di cui all'allegato B annesso alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, come definite ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 febbraio 2018).

Considerato che la norma prevede che l'esonero in commento sia riconosciuto in misura pari al 30, 50 o 60 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti e, al contempo, prevede che il medesimo esonero sia proporzionato alla riduzione di orario di lavoro concordata, *si valuti l'opportunità di specificare se le richiamate percentuali siano da considerarsi come limite massimo.*

Dal 30 al 60 per cento dei contributi dovuti

Il **comma 2** rinvia a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, la definizione dei criteri e delle modalità di applicazione dell'agevolazione e di utilizzo delle risorse, a garanzia del rispetto del relativo limite di spesa.

Risorse finanziarie a sostegno della contrattazione collettiva

L'**articolo 3, comma 1**, prevede che il Fondo Nuove Competenze - di cui all'articolo 88, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, sul quale la norma in esame interviene - assuma la denominazione di Fondo Nuove Competenze, Riduzione dell'orario di lavoro e Nuove forme di prestazione lavorativa.

Fondo Nuove
Competenze

Il **comma 2**, al fine di sostenere la sottoscrizione dei contratti di cui all'articolo 1, prevede un incremento di 50 milioni di euro per l'anno 2024 e di 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 della dotazione di tale Fondo.

Si ricorda che il Fondo nuove competenze è un Fondo pubblico, istituito dall'art. 88 del D.L. 34/2020 presso l'ANPAL e cofinanziato dal Fondo sociale europeo, finalizzato a promuovere la formazione dei lavoratori di imprese che hanno stipulato specifici accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro. Tale Fondo costituisce uno dei Programmi guida del Piano nazionale nuove competenze riferito ai lavoratori occupati (insieme al Programma GOL e al Sistema duale), adottato con [DM 14 dicembre 2021](#) in attuazione di quanto previsto dal PNRR in materia di politiche attive (Missione 5, componente 1, Riforma 1.1).

Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro

Il testo in esame, all'**articolo 4**, istituisce l'Osservatorio nazionale sull'orario di lavoro, con sede presso l'Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), che si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli enti strumentali vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Esso è presieduto da un rappresentante del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da:

- due esperti in materia di diritto del lavoro;
- due esperti in materia di organizzazione aziendale nonché, in forma paritaria, un numero complessivo di otto esponenti delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'Osservatorio ha il compito di monitorare le caratteristiche e gli effetti economici dei contratti collettivi di lavoro che prevedono riduzioni di orario di lavoro, valutando l'efficacia, anche dal punto di vista dell'innovazione tecnologica, dei sistemi formativi e di riqualificazione professionale adottati nonché degli investimenti in nuove tecnologie messi in atto nelle imprese che applicano tali contratti.

Composizione e
compiti

L'Osservatorio predisponde una relazione annuale sulla propria attività che trasmette alle Camere entro il 31 dicembre di ciascun anno, indicando, altresì - al termine dell'applicazione delle misure di sostegno di cui all'articolo 3 - le proposte di modifica della normativa in materia di orario di lavoro. Dal punto di vista letterale, il richiamo all'articolo 3 andrebbe sostituito con il richiamo all'articolo 2 che reca la disciplina delle misure di sostegno in questione.

Le modalità per il suo funzionamento sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

L'Osservatorio si avvale delle strutture e delle risorse umane, strumentali e finanziarie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli strumenti vigilati dal medesimo Ministero, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro in assenza dei contratti collettivi

L'**articolo 5** disciplina una procedura con la quale, in mancanza dei contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 1, per le medesime finalità, le rappresentanze sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le loro rappresentanze aziendali o almeno il 20 per cento dei lavoratori dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva possono presentare una proposta di contratto per la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione, recante la determinazione delle modalità di applicazione. La proposta, entro novanta giorni dalla sua pubblicazione (mediante una comunicazione aziendale portata a conoscenza di tutto il personale dipendente dell'impresa o dell'unità produttiva) è sottoposta all'approvazione del medesimo personale mediante *referendum* - con la supervisione di un delegato

dell'ente bilaterale competente per territorio, ove esistente, anche in un settore affine a quello in cui opera l'impresa interessata – e si intende approvata nel caso di esprima favorevolmente la maggioranza dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva. Nel solo caso in cui tale proposta sia stata presentata dal prescritto numero di lavoratori (ovvero il 20 per cento dei dipendenti), si richiede altresì, ai fini dell'approvazione della proposta, che il datore di lavoro dichiari il proprio assenso entro trenta giorni dalla data di svolgimento del *referendum*. Si specifica, infine, che, in caso di esito negativo del *referendum*, la proposta può essere ripresentata non prima di 180 giorni.

Referendum

Rideterminazione dell'orario normale di lavoro

L'**articolo 6** del testo in esame prevede che al termine del periodo di applicazione delle misure di sostegno di cui all'articolo 3 (come sopra indicato, il riferimento all'articolo 3 andrebbe inteso all'articolo 2), con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sulla base delle risultanze delle analisi e delle proposte formulate dall'Osservatorio, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, la durata dell'orario di lavoro normale, di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (vedi *ante*), sia rideterminato in riduzione.

Si segnala l'opportunità di valutare tale disposizione sotto il profilo del rapporto tra le fonti, atteso che si rinvia ad un DPCM la rideterminazione in riduzione dell'orario normale di lavoro, orario la cui durata è attualmente disciplinata da fonte legislativa primaria.

In tutti i settori in cui i contratti di cui all'articolo 1 abbiano interessato almeno il 20 per cento dei lavoratori, la rideterminazione dell'orario di lavoro normale è in ogni caso applicata in misura non inferiore al 10 per cento.

Disposizioni finanziarie

L'**articolo 7** prevede che agli oneri derivanti dalle disposizioni ivi previste – pari a 50 milioni di euro per l'anno 2024 e a 275 milioni di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa relativa al Fondo per far fronte ad esigenze indifferibili (di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Oneri

Esame in Assemblea, discussione e attività istruttoria in Commissione in sede referente

Rileva preliminarmente ricordare che tale proposta di legge – esaminata dalla Commissione Lavoro in sede referente dal 4 aprile 2024 al 23 ottobre 2024 - è giunta all'esame dell'Assemblea nella seduta del 28 ottobre 2024.

Per quanto riguarda l'esame in sede referente svoltosi nel lasso temporale sopra citato (4 aprile- 23 ottobre 2024), si ricorda che la Commissione XI Lavoro aveva avviato, nella seduta del 4 aprile 2024, l'esame in sede referente delle proposte di legge A.C. 142, A.C. 1000 e A.C. 1505. La Commissione aveva di seguito proceduto allo svolgimento di un ciclo di audizioni informali, che avevano avuto inizio il 24 aprile 2024 e si erano concluse il 12 giugno 2024. Nella successiva seduta del 3 luglio 2024, la Commissione aveva deliberato di costituire un Comitato ristretto per il seguito dell'esame delle proposte di legge in titolo. Il Comitato ristretto - riunitosi nelle sedute del 25 luglio, 25 settembre e 2 ottobre 2024 - aveva terminato i suoi lavori il 9 ottobre 2024. Nella seduta della Commissione plenaria della medesima giornata del 9 ottobre 2024, dopo che si era dato conto dell'abbinamento dell'ulteriore proposta di legge A.C. 2067, la Commissione deliberava di adottare quale testo base per il prosieguo dell'esame la suddetta proposta di legge. Nella successiva seduta del 23 ottobre 2024, al fine di consentire l'avvio della discussione in Assemblea sul provvedimento, previsto per la giornata del 28 ottobre, la Commissione medesima aveva convenuto all'unanimità di concludere l'esame in sede referente, senza conferire il mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea. In tale ambito, la Commissione aveva confermato l'adozione della predetta proposta di legge quale testo base.

Nella successiva seduta dell'Assemblea del 12 febbraio 2025, è stato deliberato il rinvio della proposta di legge in Commissione, al fine di procedere ad un approfondimento del testo, anche con riferimento ai profili di carattere finanziario.

Nella seduta del 20 febbraio 2025, la Commissione Lavoro ha quindi ripreso l'esame della proposta di legge, e nella successiva seduta del 26 febbraio 2025, ha approvato la proposta di richiedere al Governo la trasmissione della relazione tecnica, ai sensi

dell'articolo 17, comma 5, della legge n. 196 del 2009, ed ha altresì deliberato di costituire un Comitato ristretto per il seguito dell'esame del provvedimento medesimo.

Il Comitato ristretto si è riunito nelle sedute del 19 marzo e del 9 aprile 2025.

Al fine di consentire il seguito della discussione in Assemblea del provvedimento, previsto per la giornata del 16 aprile 2025, l'Ufficio di presidenza della Commissione Lavoro, nella riunione del 10 aprile, ha convenuto di ritenere concluso l'esame in sede referente della proposta di legge A.C. 2067 - già adottata come testo base - senza conferire il mandato alla relatrice a riferire all'Assemblea.

Analisi di impatto di genere

Uno studio dell'ILO (International Labour Organization) del 2022, [*Working time and work-life balance around the world*](#), fornisce un quadro degli effetti dell'orario di lavoro normale e degli accordi volti ad una sua riduzione sull'equilibrio tra lavoro e vita privata dei lavoratori. Il rapporto esamina le ore di lavoro da diverse prospettive, evidenziando che, a livello globale, oltre un terzo di tutti i lavoratori lavora regolarmente più di 48 ore alla settimana, mentre un quinto della forza lavoro globale lavora meno di 35 ore alla settimana.

In particolare, una delle conclusioni dello studio è che lavorare più ore di quelle desiderate ha effetti negativi sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Dopo aver rilevato che nell'economia globale esiste una varietà di accordi sull'orario di lavoro, lo studio si sofferma sugli effetti sull'equilibrio tra lavoro e vita privata associati a ciascun accordo sull'orario di lavoro. In particolare, dallo studio emerge che:

- la settimana lavorativa standard (8 ore al giorno, cinque o sei giorni alla settimana) fornisce stabilità ai lavoratori nella pianificazione delle loro vite, ma tali orari fissi sono spesso troppo rigidi per lasciare tempo alle esigenze familiari quando e se necessario;
- le settimane lavorative compresse offrono ai dipendenti weekend più lunghi da trascorrere con la famiglia e gli amici, migliorando così l'equilibrio tra lavoro e vita privata; c'è un dibattito sui loro impatti sulla salute, ma le prove tendono a effetti positivi;
- i programmi di media oraria – ossia quando i lavoratori lavorano più ore al giorno durante un certo periodo e meno ore durante un altro - possono facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata; tuttavia, se sono progettati e implementati male, i lavoratori potrebbero essere esposti a drastiche oscillazioni delle ore di lavoro che sconvolgono la loro vita personale.